



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

ATA Nº5 / 2016

Aos vinte dias do mês de abril, do ano de dois mil e dezasseis, pelas nove horas e trinta minutos, na sala de reuniões do Departamento de Engenharia de Materiais e Cerâmica, reuniu a Comissão de Trabalhadores da Universidade de Aveiro, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

1. Aprovação da ata nº 4 -----
2. Informações -----
3. Parecer sobre o Balanço Social da Universidade de Aveiro – 2015 -----
4. Prémio Engenheiro Galiano -----
5. Alteração dos Estatutos da Universidade de Aveiro. -----

Estiveram presentes: Alexandra Vale, Andreia Rocha, António Vieira, Helena Direito, Inês Guedes, João Lopes Batista Jorge Portugal e Maria João Rosa. -----

O Filipe Oliveira justificou a sua ausência a esta reunião. -----

1. Aprovação da ata nº 4/ 2016 -----

A ata número três, referente à reunião do passado dia trinta de março de dois mil e dezasseis, foi aprovada por unanimidade dos membros presentes.-----

2. Informações -----

Foram prestadas as seguintes informações :-----

a - Ainda não existe qualquer resposta ao pedido de instalações e de meios para funcionamento da Comissão de Trabalhadores. Continuar-se-á a desenvolver esforços no sentido de solucionar este assunto.-----

b – Aproveitando a semana académica que se aproxima e a disponibilidade manifestada pela Drª Maria Pereira, vai-se tentar organizar um seminário, com a duração de meio dia, sobre a problemática da existência de uma comissão de trabalhadores num organismo público. -----

c – Foi dado conhecimento que a DGERT solicitou a alteração de dois documentos relacionados com o processo de alteração de estatutos. -----

d) – Foi recebido um email de uma trabalhadora dos Serviços de Acção Social da Universidade de Aveiro relacionado com a ADSE. O assunto é de fato pertinente e envolver vários trabalhadores da Universidade em diversos outros serviços e que inclusivamente já motivou uma exposição ao Provedor de Justiça por parte de docentes da Universidade do Porto sem que conheça ao momento qualquer resposta dessa entidade. Porque é do conhecimento público que se prepara nova legislação sobre o direito à inscrição naquele subsistema de saúde, vai-se responder aquela trabalhadora que embora solidários e preocupados com a questão, pouco podemos adiantar em termos de uma resposta muito mais concreta.-----

3. Parecer sobre o Balanço Social da Universidade de Aveiro – 2015 -----

Não obstante o parecer da Comissão de Trabalhadores sobre o Balanço Social da Universidade de Aveiro – 2015 ter já merecido, em troca de emails, a concordância dos membros da Comissão, formalmente passou-se a considerar o mesmo como aprovado – ANEXO I, tendo-se procedido à assinatura do mesmo. -----

4. Prémio Engenheiro Galiano -----

Tendo em conta o pedido do Senhor Reitor já abordado na reunião anterior e uma proposta de alteração do regulamento do referido prémio feita pelo António Vieira bem como os comentários feitos pela Maria João Rosa, construiu-se um documento que reflecte o consenso de todos os presentes – ANEXO II. -----

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Filipe', 'Jorge', and 'Maria'.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Porque entretanto foi solicitada a colaboração da Associação de Funcionários da Universidade de Aveiro na apresentação de uma proposta, aguarda-se pelos desenvolvimentos seguintes por parte daquela associação.-----

5. Alteração dos Estatutos da Universidade de Aveiro. -----

Reforçando as ideias bases que se devem reflectir no parecer final desta Comissão já afloradas na reunião anterior, o grupo redactor do respectivo parecer fará circular brevemente por todos o documento final a ser enviado ao Conselho Geral da Universidade.-----

Pelas doze horas e não havendo mais assuntos a tratar, deu-se por encerrada esta reunião, da qual se lavrou a presente acta que depois de aprovada vai ser assinada por todos os presentes. -----

Prof. Lemos
[Signature]
[Signature]
João José Roberto Pinheiro
Helena Dória



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Anexo I
Ata 5/2016

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'M. Duarte' at the top.

Comissão de trabalhadores

Parecer sobre o Balanço Social de 2015 da Universidade de Aveiro

Aveiro, março de 2015



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Comissão de trabalhadores

Parecer sobre o Balanço Social de 2015 da Universidade de Aveiro

Aveiro, março de 2015

Handwritten signatures in blue ink:
JAVI
*
JAVI
JAVI
JAVI
JAVI
JAVI
JAVI
JAVI



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Elementos da Comissão de Trabalhadores

Alexandra Sílvia Vieira do Vale Romana Martins, Tecn. Super., DMAC

Andreia Sara da Silva Rocha, Assist. Conv., ESSUA

António Manuel da Silva Vieira, Espec. Inform., sTIC

Filipe José Alves de Oliveira, Eq. Inv. Princ., DMAC

Inês Maria Henriques Guedes de Oliveira, Prof. Auxiliar, DeCA

João Carlos Lopes Batista, Prof. Adjunt., ISCA-UA

Jorge Aurélio Vaz Portugal de Sousa, Coord. Tecn., DeCA

Maria Helena Barbas Direito, Coord. Tecn., sGRHF

Maria João Machado Pires da Rosa, Prof. Auxiliar, DEGEI

Secretariado Executivo

Alexandra Sílvia Vieira do Vale Romana Martins, Tecn. Super., DMAC

António Manuel da Silva Vieira, Espec. Inform., sTIC

Jorge Aurélio Vaz Portugal de Sousa, Coord. Tecn., DeCA

Elementos da Comissão de Trabalhadores Relatores do Presente Parecer

Andreia Sara da Silva Rocha

António Manuel da Silva Vieira

Inês Maria Henriques Guedes de Oliveira

João Carlos Lopes Batista

A Comissão de Trabalhadores

Os decretos-leis n.ºs 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho) e 35/2014 de 20 de junho definem a forma e as competências das Comissões de Trabalhadores.

Pretendemos ser firmes na defesa dos justos interesses dos trabalhadores, assim como colaborativos com todos os órgãos institucionais, tendo como objetivo uma UA de excelência, através da gestão e valorização dos seus

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Jorge', 'António', 'Inês', and 'João'.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Recursos Humanos, com particular atenção aos mecanismos de humanização das relações laborais.

A Obrigação Legal

O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Segundo o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96 o Balanço Social deve ser elaborado de forma a incentivar e garantir a efetiva participação dos trabalhadores de cada serviço ou organismo.

O Balanço Social assume-se como um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos dos serviços e organismos, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, devendo ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

O Balanço Social na Administração Pública, constitui, pois, uma boa prática de gestão.

No dia 29 de março de 2015, nos termos e para os efeitos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96, foi solicitado à Comissão de Trabalhadores, pela Administração da Universidade de Aveiro, que a mesma se pronunciasse acerca do Balanço Social de 2015.

Metodologia

No presente parecer optou-se por fazer uma análise dos principais mapas constantes do Balanço Social de 2015. Para o efeito utilizou-se neste parecer a mesma divisão por capítulos que consta do Balanço Social.

Nenhuma análise poderá ser devidamente realizada sem a comparação não só dos resultados de um dado momento, mas também a evolução ocorrida.

200
+
Aveiro
JOM
RAJ
R

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Neste parecer tentou-se comparar o Balanço Social de 2015 com o de 2014. Também se utilizou a informação constante no relatório do Balanço Social 2015 produzido pelos SGRHF, com especial destaque na informação sobre os dados referentes aos anos anteriores.

Sempre que possível, foi utilizado o Boletim estatístico do emprego público n.º 13, da DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público de Outubro de 2015 para melhor apreciação da realidade da Universidade de Aveiro com a Administração Pública portuguesa.

Cumpre, pois, emitir o seguinte Parecer.

Conteúdo

Capítulo 1 – Recursos humanos da Universidade de Aveiro	5
Capítulo 2 - Remunerações e encargos	7
Capítulo 3 – Segurança, higiene e saúde no trabalho	7
Capítulo 4 – Formação profissional	7
Capítulo 5 – Relações profissionais	8
Capitulo 6 - Apreciação global e propostas finais.....	8

Handwritten notes and signatures in blue ink:
2014

Aveiro
JZO
R
R

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Capítulo 1 – Recursos humanos da Universidade de Aveiro

Número de trabalhadores em exercício de funções

Verifica-se uma tendência para uma diminuição constante do número de trabalhadores a exercer funções na Universidade de Aveiro.

Desde 2010 a Universidade de Aveiro já perdeu 173 trabalhadores. Este decréscimo de trabalhadores ao longo dos cinco anos terá tido, certamente, um impacto ao nível do desempenho global da Universidade de Aveiro e em particular das equipas onde as saídas foram mais acentuadas.

Embora se considere positiva a existência de um quadro com os trabalhadores por unidade orgânica/serviço na análise dos SGRHF, deveria existir informação sobre os anos anteriores que permitisse comparar a variação dos trabalhadores ao longo dos últimos 5 anos de modo a ser possível analisar o referido no ponto anterior.

Sendo positiva a diminuição de 2014 para 2015 do número de trabalhadores sem contrato estável, consideramos elevada a existência de mais de 25% dos trabalhadores nesta situação.

Género

A proporção de trabalhadores do sexo feminino em 2015 mantém-se idêntica à de 2014.

Esta proporção também segue a tendência da Administração Pública portuguesa, embora com uma percentagem ligeiramente inferior (fonte: Boletim estatístico do emprego público n.º 13; DGAEP, outubro de 2015).

Estrutura etária

Relativamente à idade média por escalão etário, verifica-se que em 2015 a mesma se situa nos 46,9 anos e que aumentou ligeiramente desde 2014. Estes valores estão em consonância com os da Administração Pública portuguesa inferior (fonte: Boletim estatístico do emprego público n.º 13; DGAEP, outubro de 2015).

No entanto é preocupante que a taxa de emprego jovem, efetivos com menos de 25 anos, em 2015 tenha uma percentagem baixa e igual à de 2014 (0,2%).

É igualmente preocupante que a taxa de envelhecimento, efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, no ano de 2015 se situe nos 22,4%, tendo

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Rosa', 'JPP', and 'R'.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

aumentado 3 pontos percentuais em relação a 2014 e 3,8 pontos em relação a 2011. Se projetarmos esta tendência de aumento acelerado para daqui a mais 4 anos, teremos uma taxa de envelhecimento de quase 40%. No caso específico dos trabalhadores com vínculo de Docente, a situação é ainda mais alarmante pois a projeção indicia que daqui a 4 anos 60% dos docentes terão mais de 55 anos.

Escolaridade

Quanto à escolaridade dos trabalhadores, temos de considerar que só com quadros altamente qualificados se consegue cumprir a missão da Universidade de Aveiro, ou seja, criar conhecimento, expandir o acesso ao saber em benefício das pessoas e da sociedade, através da investigação, do ensino e da cooperação. Os 82% de trabalhadores com nível de escolaridade superior, poderão ser considerados elevados quando comparados com 23,7% na população ativa total, ou com os 50,7% na administração local, mas estão dentro dos valores do Ministério da Ciência e Tecnologia (74,1%) (fonte: Boletim estatístico do emprego público n.º 13; DGAEP, outubro de 2015).

Considera-se como positivo o elevado nível de escolaridade, mas lembra-se que o mesmo deve ser sempre adequado às funções que se pretende que o trabalhador execute de modo a manter a sua alta motivação e produtividade.

Ausências ao trabalho

Verificou-se um decréscimo de absentismo, ou seja, menos 7,5% de ausências que no ano de 2014.

As faltas por doença mantêm-se como principal motivo de ausência, tendo diminuído cerca de 13,3% face a 2014. A alteração legal, em 2013, dos efeitos no vencimento, deste tipo de falta, poderá estar na origem desta diminuição. Temos a informação que alguns trabalhadores da UA, para não serem penalizados nos seus vencimentos, ou vêm trabalhar mesmo doentes ou pedem dias de férias. Questões orçamentais levam os trabalhadores a esforços mais acentuados no combate a este tipo de ausência, muitas vezes com prejuízo para a sua saúde e para a execução das suas funções e das de outros colegas. Assim, recomendamos a utilização do "bom senso" na análise destas situações pelos responsáveis pelas diversas unidades orgânicas e serviços no sentido de se encontrarem formas alternativas de justificar estas ausências, de modo a que uma medida legislativa que pretendia terminar com as falsas ausências não

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including the name 'AR' and other illegible signatures.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

seja transformada num problema de saúde pública com prejuízo para o desempenho dos serviços.

Capítulo 2 - Remunerações e encargos

Remunerações

Não se verificaram alterações de maior na estrutura remuneratória da Universidade de Aveiro face ao ano anterior, o que indicia uma perda real do poder de compra dos trabalhadores.

O prolongamento desta situação, aliado ao congelamento das progressões na carreira terá certamente impacto ao nível da motivação dos trabalhadores.

Capítulo 3 – Segurança, higiene e saúde no trabalho

Acidentes em serviço e doenças profissionais

Temos muitas dúvidas sobre se, o número de acidentes em serviço e de doenças profissionais registados, corresponde à realidade da Universidade de Aveiro.

Estes números são, na nossa opinião, justificados pela inexistência de uma comissão de segurança e saúde no trabalho. Esta comissão está atualmente prevista na lei e deverá trabalhar não só em termos preventivos, mas também na promoção da formação sobre os direitos e sobre as normas de segurança que devem ser cumpridas pelos trabalhadores.

Atividades de medicina no trabalho

Consideramos grave o fato de o número de exames médicos ter diminuído significativamente em relação a 2014, pelo que gostaríamos que fosse disponibilizada mais informação que possa justificar esta redução.

Capítulo 4 – Formação profissional

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin:
- Top: "pach" with a horizontal line.
- Middle: "AL" and other illegible marks.
- Bottom: A large, stylized signature or set of initials.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Constata-se um claro desinvestimento na formação profissional dos trabalhadores, em claro confronto com o estabelecido no Código do Trabalho e com evidente prejuízo para os trabalhadores.

É necessário por isso voltar a investir na formação profissional, mas fazê-lo de forma ponderada. Isto é, a formação deve ser a adequada às funções atuais e futuras de cada trabalhador, de modo a que este seja cada vez mais produtivo e se encontre motivado. Não se deve por isso promover formação só para cumprir horas, mas sim promover formação que traga valor acrescentado à Universidade de Aveiro.

Capítulo 5 – Relações profissionais

Relações coletivas de trabalho

Deve ser promovido o diálogo e a colaboração com as organizações representativas dos trabalhadores.

Capítulo 6 - Apreciação global e propostas finais

Da análise feita ao documento Balanço Social, a Comissão de Trabalhadores da Universidade de Aveiro dá parecer favorável ao Balanço Social referente ao ano de 2015, pois o mesmo, é não só uma boa prática de gestão, como referido anteriormente, mas também se constitui como um documento capaz de proporcionar informação atual, válida e relevante sobre a situação social que caracterizou em 2015 a Universidade de Aveiro.

Apreciação global

Sendo o documento essencialmente estatístico, seria desejável que o relatório produzido pelos SGHRF fosse mais detalhado em alguns pontos, apresentando explicações, justificações ou dúvidas que completassem a frieza dos números.

A Comissão de Trabalhadores entende que a Universidade de Aveiro deve ter o seu plano anual de formação com base no levantamento de necessidades de formação, em articulação com as suas prioridades, funções essenciais e objetivos estratégicos e operacionais. No entanto, não deve deixar de tentar cumprir os princípios que regem a formação profissional na Administração

Handwritten notes in blue ink on the right margin, including the date "12/01/2016" and several initials and signatures.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Pública (Decreto-Lei n.º 50/98 de 11 de março), nomeadamente os princípios da universalidade e da multidisciplinaridade. Deve também desenvolver esforços no sentido de permitir a todos os trabalhadores o cumprimento do direito e dever de formação profissional. Considerando a capacidade instalada, a escassez de recursos para a formação profissional e a possibilidade de aproveitar a oferta formativa para dar formação aos trabalhadores sugerimos que a formação interna seja articulada com a oferta formativa.

A Comissão de Trabalhadores entende que a Universidade de Aveiro deveria equacionar a implementação de um serviço interno de segurança, higiene e saúde no trabalho. A não realização dos exames de cessação de funções poderá estar relacionada com o facto de os trabalhadores estarem pouco sensibilizados para o tipo de riscos ocupacionais a que estão expostos. Propomos que as situações de doença crónica sejam enquadradas pela medicina do trabalho de modo a que possa haver um contributo institucional para o seu controlo, diminuindo os dias de ausência por doença natural e melhorando o bem-estar no local de trabalho. Propomos também que as consultas de medicina no trabalho não sejam um mero elencar das situações relevantes dos exames efetuados, mas sirvam para um acompanhamento médico efetivo do trabalhador.

Deverá ser esclarecida a inconsistência relativa à quantificação dos dias de ausência ao trabalho por acidente de trabalho ou doença profissional reportados no quadro 15 e os valores reportados nos quadros 19 do Balanço Social.

Devemos também reforçar alguns aspetos referidos nos pontos, ao longo da análise feita:

- É positiva a diminuição de trabalhadores sem contrato estável, mas ainda assim preocupante a elevada a existência de mais de 25% dos trabalhadores nesta situação.
- É preocupante que a taxa de envelhecimento, efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, no ano de 2015 se situe nos 22,4%, tendo aumentado 3 pontos percentuais em relação a 2014 e 3,8 pontos em relação a 2011. Se projetarmos esta tendência de aumento acelerado para daqui a mais 4 anos, teremos uma taxa de envelhecimento de quase 40%. No caso específico dos trabalhadores com vínculo de Docente, a situação é ainda mais alarmante pois a projeção indicia que daqui a 4 anos 60% dos docentes terão mais de 55 anos. Deveria existir um quadro que nos

Handwritten notes in blue ink on the right margin, including the date 17.11, the name APP, and several initials and signatures.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

permitisse estudar, por departamento, a idade média dos docentes por forma a poderemos perceber qual os mais jovens, os mais envelhecidos.

- Consideramos grave o fato de o número de exames médicos ter diminuído significativamente em relação a 2014, pelo que gostaríamos que fosse disponibilizada mais informação que possa justificar esta redução.

Propostas finais

Como propostas finais para a execução de um futuro Balanço Social, a CT considera que os pontos 8 e 9 do capítulo 1 carecem de um outro tipo de estudo e levantamento de dados:

- (8. Trabalhadores estrangeiros) - Consideramos que na conjuntura atual e no compromisso que a UA deverá estabelecer com a sociedade civil, seria importante perceber que tipo de trabalho tem sido feito em prol da integração de estrangeiros.
- (9. Trabalhadores portadores de deficiência) - O levantamento feito não permite compreender que tipo de acompanhamento a UA oferece, que iniciativas foram tomadas para melhorar a sua integração nos seus postos de trabalho, se as condições físicas e materiais dos locais de trabalho em particular e do espaço da UA em geral estão bem adaptados e representam segurança suficiente para estes mesmos indivíduos.

J. P. Sousa
Helen + Dizeit
João
João + P. B.
M. L. de Sousa
Helena + Dizeit
2006
1005

Rui Pinto
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ANEXO II+
ACTA Nº 5 /2016

Formatada: Tipo de letra: +Corpo
(Calibri), 9 pt

Formatada: Direita

REGULAMENTO PARA ATRIBUIÇÃO DO PRÉMIO ENG.º GALIANO

proposta

O Prémio Eng.º Rui Henrique Galiano Barata Pinto, homenageando a memória da personalidade em cujo nome se institui, visa distinguir e incentivar os trabalhadores cujos merecimentos, dedicação, competência e trabalho desenvolvido, recolham o aplauso generalizado do seu círculo de trabalho e da comunidade em que se insere, reconhecendo-se a sua importância na instituição e merecendo, da parte desta, o maior empenho na sua atribuição.

Considerando que não existe uma ~~formula~~-fórmula que identifique claramente e sem subjetividade o trabalhador que no ano transato se distinguiu pela sua dedicação, competência e trabalho desenvolvido, propomos que sejam as entidades mais representativas dos mesmos a propor aquele que entendem ser merecedor de tal distinção.

Na ~~sequencia~~-sequência do anteriormente exposto, propomos que a Administração da UA, a Associação de Funcionários da UA e a Comissão de Trabalhadores da UA, proponham o trabalhador que considerem merecedor da distinção. Para além dos trabalhadores propostos pelas entidades anteriormente referidas, também podem ser propostos outros candidatos propostos por grupos de trabalhadores.

Regulamento do Prémio Eng.º Rui Henrique Galiano Barata Pinto

CAPÍTULO I Disposições gerais

Artigo 1.º Objeto

- 1 - O presente Regulamento tem como objeto estabelecer as normas e condições referentes à atribuição do Prémio Eng.º Rui Henrique Galiano Barata Pinto, doravante designado por Prémio Galiano.
- 2 - O Prémio Galiano visa o reconhecimento dos trabalhadores não docentes e não investigadores, cujos merecimentos, dedicação, competência e trabalho

12/02/20
[Handwritten signature]

desenvolvido, recolham o aplauso generalizado do seu círculo de trabalho e da instituição no seu conjunto.

- 3 - O Prémio Galiano consiste na atribuição ao premiado de um valor pecuniário, cujo montante é, atualmente, de 2.000 € (dois mil euros), podendo ser atualizado por deliberação do Conselho de Gestão.

Artigo 2.º Candidatos

- 1 – ~~O Administrador A administração~~ da UA propõe, de forma justificada, o candidato que entende ser merecedor da distinção, desde que este preencha os critérios de elegibilidade impostos no artigo 3.º ~~e que não exerça cargos de dirigente~~, à data de 31 de dezembro do ano anterior a que se reporta a atribuição do Prémio Galiano.
- 2 - A Associação de Funcionários da UA propõe, de forma justificada, o candidato que entende ser merecedor da distinção, desde que este preencha os critérios de elegibilidade impostos no artigo 3.º e que não tenha pertencido à sua direção, à data de 31 de dezembro do ano anterior a que se reporta a atribuição do Prémio Galiano.
- 3 - A Comissão de Trabalhadores da UA propõe, de forma justificada, o candidato que entende ser merecedor da distinção, desde que este preencha os critérios de elegibilidade impostos no artigo 3.º e que não tenha sido um elemento efetivo da comissão, à data de 31 de dezembro do ano anterior a que se reporta a atribuição do Prémio Galiano.
- 4 – Um conjunto de pelo menos ~~5025~~ trabalhadores pode propor de forma justificada o candidato que entende ser merecedor da distinção, desde que este preencha os critérios de elegibilidade impostos no artigo 3.º (Propostas Autónomas).

Comentário [m1]: Porquê?
Porque é que um dirigente não pode ganhar um prémio que visa distinguir quem mais se destaca no seu trabalho?
É por pertencer à Administração da UA, à semelhança do que acontece com os restantes corpos?

Comentário [m2]: Porquê 50?
Nada contra, era só para ver se havia alguma justificação...
E estes trabalhadores têm também que ser não docentes/não investigadores ou podem ser quaisquer trabalhadores da UA?

Artigo 3.º Critérios de elegibilidade

- 1 - São considerados elegíveis os trabalhadores não docentes e não investigadores que preenchem, cumulativamente, os seguintes requisitos:
 - a) Mínimo de 10 anos de serviço efetivo na Universidade de Aveiro, por uma qualquer modalidade de relação jurídica de emprego, independentemente da categoria e do regime contratual;
 - ~~b) Avaliação de desempenho, durante todos os anos de serviço prestados nesta instituição, não inferior a Bom e ou a Desempenho Adequado nos termos e para os efeitos do disposto, respetivamente e na medida que seja aplicável, no~~

Comentário [m3]: Isto não será pouco exigente? O que é que fica abaixo de Adequado? Ou seja, este critério não acaba por incluir como potenciais candidatos quase todos os trabalhadores da UA?



~~Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 01 de Junho, na Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.~~

~~c) Que não tenham usufruído de baixas/ausências prolongadas no ano anterior.~~

2 - São ~~ainda~~ critérios substantivos de elegibilidade a competência, o trabalho desenvolvido, a dedicação à Universidade e o relacionamento interpessoal, convenientemente demonstrados nas propostas de candidatura.

~~3 - Caso não esteja disponível, por facto não imputável ao trabalhador, a avaliação de desempenho exigível, nos termos da alínea b) do n.º 1, presume-se o cumprimento deste critério no que concerne ao ou aos anos em falta.~~

Artigo 4.º Eleitores

São eleitores, no processo de atribuição do Prémio Galiano, os trabalhadores ~~não decentes e não investigadores~~ vinculados à Universidade de Aveiro por uma qualquer modalidade de relação jurídica de emprego, independentemente da categoria e do regime contratual, desde que prestem serviço na Universidade há pelo menos dois anos, à data de 31 de Dezembro do ano anterior a que se reporta a atribuição deste Prémio.

CAPÍTULO II Processo de atribuição do Prémio Galiano

Artigo 5.º Fases do processo

- 1 - O processo de atribuição do Prémio Galiano realiza-se em três fases sucessivas, nos termos configurados nos números seguintes.
- 2 - A primeira fase do processo consiste na apresentação das candidaturas, pelas entidades referidas no artigo 2.º.
- 3 - A segunda fase do processo consiste na análise das candidaturas no que respeita ao cumprimento dos critérios e formalidades impostos.
- 4 - A terceira fase do processo consiste na divulgação das candidaturas e subsequente votação.
- 5 - O processo para atribuição do Prémio Galiano inicia-se em Janeiro de cada ano, de acordo com o calendário previsto no Anexo I ao presente Regulamento e que pode ser alterado após a competente aprovação do Conselho de Gestão.

Handwritten notes in blue ink:
17/04
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Comentário [m4]: O que é que significa prolongada? Dois meses? 6 meses? Isto está tipificado?

Comentário [m5]: O problema é que isto é muito difícil de avaliar...



Artigo 6.º Comissão de Análise

- 1 - Compete à Comissão de Análise, constituída nos termos do número seguinte, conduzir e acompanhar o processo referente à atribuição do Prémio Galiano, incumbindo-lhe, designadamente, analisar as candidaturas e verificar o cumprimento dos critérios e formalidades impostos, podendo decidir, fundamentadamente, pela admissão ou exclusão das candidaturas.
- 2 - A Comissão de Análise é constituída pelos seguintes elementos:
 - a) O Administrador da Universidade de Aveiro;
 - b) O presidente da AFUAv.
 - c) Um dos elementos do Secretariado executivo da Comissão de Trabalhadores da Universidade de Aveiro.
 - d) O(s) mandatário(s) da(s) proposta(s) autónoma(s).
 - e) ~~Dois outros membros do Conselho de Gestão, por este designados;~~
- 3 - Os membros identificados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são substituídos, nas suas faltas e impedimentos, por quem, nos termos legais e estatutários, caiba assumir as respetivas funções.
- 4 - Os membros identificados na alínea d), do n.º 2, são substituídos, nas suas faltas e impedimentos, pelo respetivo suplente.
- 5 - Os membros da Comissão de Análise são independentes e isentos no exercício das respetivas funções, não podendo expressar publicamente posição sobre as candidaturas.

Artigo 7.º Listagem

- 1 - O processo inicia-se com a divulgação, nos sítios próprios, da listagem dos trabalhadores elegíveis e eleitores, reportada a 31 de Dezembro do ano anterior e para o efeito elaborada pelos Serviços de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros.
- 2 - A listagem identificada no número anterior é posta em reclamação no prazo de oito dias após a sua divulgação, sendo as reclamações apresentadas decididas, em igual prazo, pela Comissão de Análise, após prévia informação dos Serviços de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros.
- 3 - Na sequência das decisões tomadas pela Comissão de Análise é elaborada e divulgada, nos sítios próprios, a listagem definitiva dos trabalhadores elegíveis e eleitores.

Formatada: Avanço: Esquerda:
0,33 cm

Formatada: Avanço: Primeira linha:
0 cm

trabalho
AC
JMA
h

Artigo 8.º Apresentação das candidaturas

- 1 - A candidatura consiste num documento com a descrição sucinta do percurso do trabalhador na Universidade de Aveiro e do desempenho revelado no ano a que o Prémio Galiano respeita, bem como as razões do merecimento da atribuição do mesmo, subscrito pelos proponentes.
- ~~2 - A candidatura, apresentada nos termos identificados no número anterior, deve ser acompanhada, obrigatoriamente, pelos seguintes documentos:
 - a) Curriculum vitae do trabalhador;
 - b) Declaração de aceitação da candidatura subscrita pelo trabalhador visado;
 - c) No caso das propostas autónomas, lista de apoio da candidatura, subscrita por um mínimo de 50 trabalhadores e indicação de um mandatário efetivo e um suplente;
 - d) a) Declaração de aceitação das condições e procedimentos estabelecidos no presente Regulamento.~~
- 3 - A candidatura pode, ainda, integrar outros ~~os seguintes documentos:~~
 - a) Pareceres e ou declarações sobre o desempenho do trabalhador;
 - b) Outros documentos considerados relevantes.
- 42 - O documento identificado no n.º 1 deve ser elaborado em conformidade com as normas fixadas pela Comissão de Análise e devidamente publicitadas.

Artigo 9.º Admissão e exclusão das candidaturas

- 1 - Terminado o prazo para a apresentação das candidaturas, a Comissão de Análise procede à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente do preenchimento dos requisitos exigíveis, decidindo sobre a aceitação ou a exclusão das candidaturas apresentadas.
- ~~2 - A Comissão de Análise pode decidir, fundamentadamente e por maioria simples dos votos dos seus membros, proceder à exclusão de candidaturas cujo mérito global não revista nível compatível com os pressupostos subjacentes à atribuição do Prémio Galiano.~~
- 32 - As entidades ou os mandatários ~~no caso das propostas autónomas, das candidaturas excluídas~~ cuja candidatura seja excluída, nos termos do número anterior, são notificados desta decisão, podendo apresentar reclamação, junto da Comissão de Análise, no prazo de três dias a contar da notificação da decisão.

Handwritten notes in blue ink:
12/10/20
A

43 - A Comissão de Análise decide sobre o conteúdo das reclamações apresentadas, nos termos do número anterior, no prazo de três dias a contar da data limite para a apresentação das reclamações.

~~5 - A Comissão de Análise elabora uma lista das candidaturas admitidas e excluídas, acompanhada de um relatório fundamentado, com a análise efetuada a cada uma das candidaturas.~~

64 - A Comissão de Análise divulga, na intranet da Universidade, em página a criar para o efeito, e através do endereço de correio eletrónico, as candidaturas admitidas e as razões que fundamentam a não admissão das candidaturas excluídas, bem como as regras sobre as condições da votação.

Artigo 10.º Votação

1 - A votação é secreta e realizada por via Electrónica, através de uma aplicação informática desenvolvida pelos Serviços de Tecnologias de Informação e Comunicação, e de acordo com as ~~a~~ regras definidas no presente Regulamento.

2 - Cada eleitor dispõe, de 1 ~~pen~~voto.

~~3 - Cada um dos eleitores só pode votar, em um candidato~~

43 - O vencedor do Prémio Galiano é o trabalhador que obtiver o maior número de ~~votos pen~~tes, desde que nesta candidatura tenha votado, no mínimo, 5% do total dos ~~eleitores.~~

54 - Em caso de empate, o prémio é dividido em partes iguais pelos vencedores ~~utiliza-se como fator de preferência o critério de maior antiguidade, primeiro na Universidade, depois em organismos públicos e por último na carreira.~~

65 - A Comissão de Análise acompanha a votação e no final elabora um relatório, a submeter a homologação do Reitor.

Artigo 11.º Homologação e publicitação

Compete ao Reitor da Universidade de Aveiro homologar os resultados do processo de escolha e determinar a sua adequada publicitação junto da Comunidade Académica.

Artigo 12.º Entrega do Prémio Galiano

O Prémio Galiano é entregue pelo Reitor na Cerimónia de entrega das Medalhas.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and initials 'R' and 'A' below it.

Artigo 13.º Reserva de não atribuição

- ~~1 - No caso em que, da aplicação dos requisitos estabelecidos no presente Regulamento, resulte a não concessão do Prémio Galiano o seu valor acresce ao montante previsto orçamentalmente para a atribuição de prémios de desempenho.~~
- ~~2 - O regime disposto no número anterior é igualmente aplicável no caso de não serem apresentadas candidaturas, nos termos consagrados no presente Regulamento, ou na situação de não cumprimento da parte final do n.º 6 do artigo 10.º.~~

CAPÍTULO III Disposições Finais

Artigo 14.º Casos omissos

Compete ao Reitor interpretar as dúvidas e integrar as lacunas suscitadas no âmbito do presente Regulamento, ouvida a respetiva Comissão de Análise caso a questão seja suscitada no decurso de um procedimento específico.

Artigo 165.º Norma revogatória e entrada em vigor

- 1 - Com a entrada em vigor do presente Regulamento são revogadas todas as normas regulamentares internas que contrariem o nele disposto, designadamente o Regulamento sobre esta matéria, aprovado pela ...
- 2 - O presente Regulamento entra em vigor no dia imediatamente a seguir ao da sua publicitação nos termos legais.

Aveiro, xx de XXXX de 2016⁴

O Reitor da Universidade de Aveiro

(Professor Doutor Manuel António Cotão de Assunção)

Anexo I

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Dias úteis	Fase do processo
10 dias	Divulgação da listagem provisória dos trabalhadores elegíveis e eleitores
8 dias	Reclamações da listagem dos trabalhadores elegíveis e eleitores
8 dias	Divulgação da listagem definitiva dos trabalhadores elegíveis e eleitores
15 dias	Apresentação das candidaturas
10 dias	Admissão e exclusão das candidaturas
3 dias	Apresentação de reclamações
3 dias	Decisão de reclamações
8 dias	Publicitação das candidaturas admitidas Divulgação de informação atinente ao processo de votação Electrónica (forma e data limite)
5 dias	Votação Electrónica
3 dias	Elaboração de relatório a submeter à homologação do Reitor
2 dias	Homologação dos resultados da votação
Dia da entrega das Medalhas	Entrega do prémio em cerimónia pública